

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.¹¹

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buru dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
- c. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang

¹¹ Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Adirya Bakti. Hal.4

berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja, pada saat kerja, dan sesudah kerja.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal tersebut dilakukan karena pembangunan dalam rangka ketenagakerjaan ini menyangkut multidimensi dan terkait dengan beberapa pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹²

Adapun tujuan dari hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi

¹² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Shoihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 7

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan factor yang sangat penting dalam pembangunan, kaarena tenaga kerja di samping sebagai pelaksana pembangunan juga penentu keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dilindungi haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja itu sendiri meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Dengan kata lain pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.¹³

¹³ Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 1

Pengertian tenaga kerja harus dibedakan dengan pengertian pekerja, karena keduanya memiliki arti yang berbeda. Hingga saat ini banyak terdapat istilah mengenai pekerja, ada yang menyebutnya buruh, karyawan atau pegawai, akan tetapi arti dari semua istilah tersebut adalah sama. Istilah tenaga kerja digunakan, baik diluar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus di dalam hubungan kerja, berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.¹⁴

Pekerja atau buruh menurut pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pandangan R.G Kartasapoetra menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.¹⁵

1.1 Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat dibagi menjadi empat macam yaitu: tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan

¹⁴ Abdul Khakim. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti. Hal. 55

¹⁵ G. Kartasapoetra dkk. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal. 17

tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja yang telah disebutkan diatas yaitu:

Tenaga Kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 Tentang Penunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut: Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara ngsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Menurut pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian. Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas di sebuah pabrik rokok. Tenaga kerja tersebut diberi berdasarkan kehadirannya setiap hari

kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerja.

Menurut pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan merupakan tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Contohnya seorang pekerja bangunan yang bekerja dibawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.

Menurut pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat angka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tenaga Ketenagakerjaan.

1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

a. Hak-hak para tenaga kerja

Pasal 6 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pasal 11 “setiap tenaga kerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

Pasal 12 ayat (3) “setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”

Pasal 18 “Tenaga kerja boleh memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja.”

Pasal 23 “tenaga kerja yang telah mengikuti pemagangan berhak atas pengakuan kuaifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.”

Pasal 31 “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan

memperoleh penghasilan yang layak didalam maupun diluar negeri.”

Pasal 78 ayat (2) “pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada pasa 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.”

Pasal 86 ayat (1) “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moreal dan kesusilaan, dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Pasal 88 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 90 “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”

Pasal 99 ayat (1) “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja.”

Pasal 104 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Pasal 137 “mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai dengan gagalnya perundingan.”

b. Kewajiban para tenaga kerja

Pasal 102 ayat (2) “dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.”

Pasal 126 ayat (1) “pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.”

Pasal 136 ayat (1) “penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.”

Pasal 140 ayat (1) “sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan

2. Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha merupakan yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

3. Perusahaan

Pengertian perusahaan dirumuskan dalam pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.

Menurut Molengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bentidak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Sedangkan menurut Polah yang dapat dikatakan sebagai perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.¹⁶

Menurut ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (6) pengertian perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha social.

¹⁶ AbdulKadir Muhammad. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti. Hal. 7-8

4. Pengertian Perjanjian Kerja

Pekerja dan pengusaha merupakan 2 (dua) factor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua factor itu, baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Sinergi antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan kerja. Dalam praktek terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang terlebih dahulu dipersiapkan oleh pengusaha.¹⁷

Perjanjian kerja adalah sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.¹⁸

Pengertian perjanjian diatur dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyebutkan perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian pada pasal 1313 KUHPerdata tersebut hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

¹⁷ Halili Toha dan Hari Pramono. 1987. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta. Bina Aksara. Hal. 12

¹⁸ Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Rajawali Grafindo. Hal.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.¹⁹ Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.²⁰ Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601 huruf (a) KUHPdata yang menyebutkan perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak lain” tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya adalah wewenang untuk memberi perintah/memerintah. Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.²¹

¹⁹ Wiwoho Soedjono. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta. RIneka Cipta. Hal. 9

²⁰ *Ibid.*

²¹ Imam Soepomo. 1968. *Hukum Perburuahan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*. Jakarta. Bhayangkara. Hal. 75

Prinsip yang menonjol didalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.²² Didaam perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyej perjanjian, yaitu:

- a. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
- b. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan ha katas pelaksanaan kewajiban itu.²³

Perjanjian kerja tidak boleh mengandung unsur-unsur pemerasan yang dapat merugikan salah satu pihak. Perjanjian kerja haruslah tereujud karena adanya itikad baik dari para pihak, yang mana didalamnya terkandung hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk itu perlu dibuatnya perjanjian untuk mencerminkan keadilan bagi para pihak.²⁴

Dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja dalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

²² Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*. Jakarta. PT. Pradnya Paramita. Hal. 12

²³ *Ibid.*

²⁴ G. Kartasapoetra dkk, *Op.cit.* Hal. 64

Perjanjian kerja dibuat untuk mencerminkan keadilan dan menguntungkan para pihak. Dengan demikian, sejak perjanjian dibuat maka para pihak akan mempunyai hak dan kewajiban.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari, karena perjanjian kerja yang dibuat dan diamati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha.

5. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebelum kita membahas tentang syarat perjanjian kerja, kita lihat dulu syarat sahnya perjanjian dalam pasal 1320 KHUPerdata yang berbunyi:

a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;

Kata sepakat adalah bahwa kedua subjek yang membuat perjanjian itu harus bersepakat, harus setuju dan seia sekata mengenai hal-hal pokok yang di perjanjian, tanpa adanya suatu paksaan (dwang), kekeliruan (dwang), dan penipuan (bedrog). Kata sepakat merupakan unsur utama dari keempat syarat suatu perjanjian, menurut Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang disepakati kedua pihak.²⁵

²⁵ Imam Soepomo. 1989. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambatan. Hal 22

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Pada pasal 1330 KUHPdata, menyatakan bahwa orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah:

1. Orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang berada dibawah pengampunan;
3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Menurut pasal 1330 KUHPdata, orang dewasa adalah orang yang telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun, atau yang berumur kurang dari 21 tahun tetapi telah menikah. Sehingga dari ketentuan tersebut, mereka yang termasuk dalam kriteria diatas tidak dapat membuat suatu perjanjian dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk didalam ketiga kriteria diatas maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

c. Suatu hal tertentu;

Suatu perjanjian harus mempunyai obyek tertentu, menurut pasal 1333 KUHPdata, suatu perjanjian harus dapat menentukan jenisnya baik mengenai benda berwujud atau benda tidak berwujud yang menjadi obyek sebuah perjanjian harus di tentukan jenisnya atau suatu barang yang dikemudian hari bisa menjadi obyek dari sebuah perjanjian, hal ini terdapat dalam pasa 1334 ayat (1) KUHPdata.

d. Suatu sebab yang halal;

Dalam perjanjian kerja yang dimaksud dengan suatu sebab halal adalah bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan sebagainya, ketentuan ini terdapat dalam pasal 1337 KUHPerdata.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian batal demi hukum.

Jadi secara garis besar dapat disimpulkan syarat perjanjian kerja harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, itikad baik yang menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga dapat menjadi cerminan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kedua belah pihak cakap melakukan tindakan hukum (sesuai dengan pasal 1329 KUHPerdata), adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

6. Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja memiliki 2 (dua) jenis yaitu menurut bentuknya dan menurut waktu berakhirnya.

1) Menurut bentuknya

Perjanjian kerja menurut bentuknya diatur dalam pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja, tidak disyaratkan bahwa perjanjian tersebut harus tertulis atau lisan.²⁶ namun bila perjanjian tersebut dibuat secara tertulis, sebagaimana diatur dalam pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan pada huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari pasal tersebut memberikan arti syarat

²⁶ Zainal Asikin, *op.cit*, hal. 75

perjanjian harus mempunyai kesepakatan kedua belah pihak, iktikad baik menjadi dasar dalam setiap perjanjian.

Menurut pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) menjelaskan, apabila suatu perjanjian kerja dibuat bertentangan dengan ketentuan pada huruf a dan b, maka perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang bertentangan dengan huruf c dan d maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

2) Menurut waktu berakhirnya

Perjanjian kerja menurut waktu berakhirnya diatur dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu: "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu".

Menurut pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, "perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin", serta dalam pasal 59 ayat (4), menyebutkan bahwa "perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang hanya 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun". Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir, sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu terdapat dalam pasal:

Pasal 56 ayat (2): PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu

Pasal 59 ayat (2): tidak diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

Pasal 58 ayat (1): tidak mempunyai syarat masa percobaan

Jika perjanjian kerja waktu tertentu bertentangan dengan ketentuan diatas, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dianggap pekerjaan kerja untuk waktu tidak tertentu.

b) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu: "perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian keaja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap". PKWTT merupakan jenis perjanjian yang umumnya dijumpai dalam suatu perusahaan yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dan jika PKWTT dibuat secara lisan, maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam paaal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

7. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sebagaimana dituangkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum yang berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.” Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak pemberi kerja, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.²⁷

²⁷ Imam Soepomo. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan. Hal. 60

Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan yakni:²⁸

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;
- e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.

Dengan demikian, apabila dilihat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak.²⁹

B. Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum

1. Pengertian Dari Upah

Pengertian gaji dan upah dalam praktek, sering digunakan secara bergantian, maka seringkali gaji dan upah dianggap memiliki pengertian yang sama oleh masyarakat. Menurut Mulyadi, mendefinisikan gaji dan upah adalah gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan administrasi atau yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan.

²⁸ Gunawan Widjaja. 2010. *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya*. Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas. Vol. 29 No. 2. Pengembang Hukum Bisnis. Hal 52

²⁹ Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rineka Cipta. Hal. 69

Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah suatu produk yang dihasilkan karyawan.³⁰

Dapat disimpulkan bahwa definisi gaji dan upah berbeda. Gaji diberikan kepada karyawan administrasi secara tetap tiap bulannya, sedangkan upah diberikan kepada karyawan lapangan per jam, per hari atau per produk yang dihasilkan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.³¹ Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

³⁰ Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta. Salemba Empat. Hal. 377

³¹ Asri Wijayanti, *op.cit*, hal. 107

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan tersebut meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah dan perhitungan pajak penghasilan.³²

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat (2), yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu; atau

³² Lalu husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketengakerjaan Indonesia*. Jakarta. PT. Grafindo Persada. Hal. 148

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.³³

Penghasilan upah komponennya terdiri dari:

- a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya

³³ Abdul R. Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. PT. Indeks. Hal. 29

dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian suatu prestasi tertentu.

- c. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pemabayaran yang secara lngsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh.

Penghasilan yang bukan upah terdiri atas:

- a. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata atau natural yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan-lain-lain.
- b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus di atur berdasarkan kesepakatan.
- c. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.³⁴

³⁴ Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar*. Jakarta. Pradnya Paramita. Hal. 48

2. Pengertian Dari Upah Minimum

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.³⁵

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, pasal 41 ayat 2 mengatakan upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa Tunjangan; atau
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Kemudian di dalam Peraturan Pemerintah ini ditegaskan bahwa upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan. Sementara upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartite antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijeaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah:

³⁵ Hardijan Rusli, *op.cit.* Hal. 91

- 1) Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
- 3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama
- 4) Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industry padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Sehingga dapat diketahui bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan upah terendah yang berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

3. Macam-Macam Teori Upah

Ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:³⁶

³⁶ Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Hal. 69-70

a. Teori Upah Normal (David Ricardo)

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah kewajaran demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

b. Teori Undang-Undang Upah Besi (Lassale)

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja pengusaha mengatakan hanya itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu.

c. Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior)

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori Undang-Undang Upah Besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

d. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungjawabnya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.

4. Faktor Perusahaan Dalam Memberikan Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan karyawan. Hak ini harus ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Meskipun sama-sama ingin mencerminkan keadilan dalam cara menghitung gaji para pekerja, namun pada faktanya setiap perusahaan memiliki kebijakan pengupahan yang berbeda-beda. Hal tersebut terjadi karena perbedaan sektor usaha, struktur organisasi, rasio perbandingan bobot pekerjaan antar jabatan, kemampuan perusahaan dan upah minimum yang berlaku.

Dalam pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 menyebutkan bahwa struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Kemudian di dalam pasal 2 ayat (2) sampai

dengan ayat (6) menyebutkan pengertian dari yang telah disebutkan dalam ayat (1) yaitu sebagai berikut:³⁷

a. Golongan Jabatan

Yang dimaksud golongan jabatan adalah pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan. Jabatan-jabatan yang tugas serta tanggung jawabnya relative sama dapat digabung menjadi satu kelompok golongan jabatan. Golongan jabatan seorang karyawan akan menentukan besar-kecilnya upah dan fasilitas yang ia terima dari perusahaan.

b. Jabatan

Jabatan merupakan sekelompok tugas dan pekerjaan dalam organisasi perusahaan. Jabatan yang berbeda mempunyai resiko tugas, tanggung jawab, serta tingkat kesulitan yang berbeda pula. Maka, jabatan pun menentukan besar-kecilnya upah yang didapatkan karyawan.

c. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Masa kerja berhubungan erat dengan pengalaman. Semakin berpengalaman, semakin tinggi pula nilai seseorang calon karyawan di mata perusahaan.

³⁷ Syiti Rommala. *5 Faktor yang Menentukan Besar-Kecilnya Gaji Karyawan*. <http://gadgian.com/2018>. Diakses tanggal 23 oktober 2018

Maka dari itu masa kerja turut berkontribusi pada besar-kecil upah yang ditawarkan perusahaan.

d. Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud merupakan tingkat pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Selalu ada prasyarat minimal pendidikan untuk memegang jabatan tertentu. Pendidikan memang menjadi salah satu yang diperhitungkan dalam angka upah seorang pekerja, terutama pada awal karyawan masuk.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan. Jika kompetensi karyawan sesuai dengan jabatan yang didapatnya, perusahaan akan diuntungkan. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkompeten akan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan mempertimbangkan factor kompetensi karyawan untuk menentukan besaran gaji yang layak diperoleh.

5. Sistem Upah Bagi Tenaga Kerja

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. System upah

tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut.³⁸

a. Sistem Upah Jangka Waktu

System upah jangka waktu adalah system pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misanya harian, mingguan atau bulanan. Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu atau menurut satuan produk yang dihasilkan. Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun.

b. Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan merupakan balas jasa yang di bayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan di kemudian di bagi-bagi antara pelaksanaan.

c. Sistem upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

³⁸ Zaeni Asyhadie, *op.cit.* Hal 72-74

d. Sistem upah permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

e. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjumlahan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun ikut naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

f. Sistem upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan system ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

g. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.